

ドイツにおける解雇規制や紛争解決制度について

| | 解雇規制 | | | 紛争解決制度 | | |
|----------|--|---|--|--|--|---|
| | 手続規制 | 実体規制 | | 解雇制限法 | | 裁判上の和解 |
| | | 一般的規制（解雇制限法） | 特別規制 | 解消判決制度 | 解雇制限法1a条 | |
| 対象となる解雇 | ＜基本的手続＞ ・事業所委員会（※）に対する意見聴取 ・書面による解雇の通知 これらの手続を行っていない解雇 ----- ＜解雇予告期間＞ 解雇予告期間（勤続期間に応じて4週間～7か月）を経っていない解雇 | 社会的に正当ではない解雇。 具体的には、 ・労働者の一身上の事由（例：労働者の疾病） ・労働者の行動上の事由（例：労働者の義務違反や非違行為） ・緊急の経営上の必要性のいずれにも基づかない解雇 ※常時11人以上の労働者を雇用する事業所において、勤続6か月を超える労働者に対する解雇に適用。 | ・事業所委員会の委員に対する解雇 ・妊娠期間中及び出産後4週間以内の女性労働者に対する解雇 ・育児休業・介護休業を取得中の労働者に対する解雇 等 | 全ての解雇事由について利用可能。 ・労働者又は使用者が労働関係の解消申立てを行い、 ・裁判所において、解雇が社会的に不当と判断され、 ・当事者間の信頼関係が崩壊していることが立証された場合に、解消申立てが認容。 | 緊急の経営上の必要性に基づく解雇についてのみ利用可能。 ・使用者が解雇通知で、解雇が緊急の経営上の必要性に基づくものであり、労働者が出訴期間を徒過させた場合には補償金を請求しうることを記載し、 ・労働者が訴訟提起せず、出訴期間を徒過させた場合に、以下の効果が発生。 | 全ての解雇事由について利用可能。 （労働裁判所の第一審の手続は、和解を目的とした弁論から開始するものと規定。解雇紛争の大多数が裁判上の和解により終了。） |
| 効果 | 当該解雇は無効。 （労働者は労働関係の存続確認の訴えを提起。訴えが認容された場合は、労働関係の存続が確認されるとともに、使用者に対し解雇期間中の未払賃金支払が命じられる。 なお、解雇訴訟期間中について継続就労請求権を行使できる場合がある。） ※解雇予告期間を経っていない解雇が正当であった場合は、解雇予告期間の経過をもって労働関係が終了することになり、解雇予告期間を経っていない解雇が直ちに無効になるわけではない。 | | | 解消判決により、労働者に補償金請求権が発生する代わりに、解雇予告期間経過時点にさかのぼって労働関係を解消。 | 労働者に補償金請求権が発生する代わりに、労働契約が解雇予告期間の経過をもって終了。 | － （金銭解決がほとんどだが、稀に復職を内容とする和解が行われる場合もある。） |
| 金額算定のルール | － | － | － | ・年齢及び勤続年数に応じて月収の12～18か月分が上限。 ・算定式： 勤続年数×月収×0.5 （法定の算定式はないが、裁判上の和解における算定式をベースとしつつ、より幅広い事情を考慮） | 算定式： 勤続年数×月収×0.5 （法定の算定式） | 算定式： 勤続年数×月収×0.5 （実務上活用されている算定式） ※解雇の有効性に関する裁判官の心証等により係数は上下。 |
| 期限 | 出訴期間は解雇通知の到達から3週間以内 | | | 解消申立ては、労使双方から控訴審の口頭弁論終結時まで可能。 | 同法1a条に定める事項が記載された解雇通知の到達から3週間以内に労働者が解雇制限訴訟の提起を行わなかった場合に制度利用が可能。 | 和解弁論は訴えの提起から2週間以内に行われるが、その後の手続でも、裁判上の和解は可能。 |

※ 16歳以上の労働者を常時5名以上雇用し、そのうちの3名が18歳以上かつ勤続6か月以上である事務所において、選挙を行い設置。全従業員を代表し、操業時間短縮や解雇等の重要事項について、使用者と協議し共同決定する権利を有する。
＜参考：整理解雇に関する規定＞ 常時21人以上の労働者が雇用されている事業所で、事業の縮小・閉鎖により一定規模以上の解雇が行われる場合、事業所委員会があれば、使用者との共同決定により、被解雇労働者（当該解雇が法的に有効である場合を含む）に対する不利益を補償・緩和するために社会計画が策定され、通常は其中で被解雇労働者に対する補償金が定められる。

フランスにおける解雇規制や紛争解決制度について

| | 解雇規制 | | | 紛争解決制度 |
|----------|--|--|---|--|
| | 手続規制 | 実体規制 | | 裁判上の和解 |
| | | 一般的規制 | 特別規制 | |
| 対象となる解雇 | <p><基本的手続></p> <ul style="list-style-type: none">・解雇対象労働者に対する事前面談への書面での招集・実施・解雇通知書の交付（解雇理由を明記） <p>これらの手続を行っていない解雇</p> <hr/> <p><解雇予告期間></p> <p>解雇予告期間（法定の最低基準は勤続期間に応じ1か月又は2か月）を経ていない解雇（労働者の重大な非行を理由とする場合を除く。）</p> <hr/> <p><解雇補償金></p> <p>全ての解雇（労働者の重大な非行を理由とする場合を除く。）</p> <p>※ 勤続8か月以上の労働者に対する解雇に適用。</p> | 解雇事由に現実かつ重大な事由がない解雇 | <ul style="list-style-type: none">・基本的自由の侵害による解雇・モラルハラスメント又はセクシャルハラスメントによる解雇・性や出自等を理由とする差別的解雇・通常のスト権を行使したことを理由とする解雇等 | <p>全ての解雇事由について利用可能。</p> <p>（労働裁判所への申立て後は、原則としてまず和解が試みられるが、調停手続の段階で和解に至るのは約19%（※1））</p> |
| 効果 | <p><基本的手続></p> <ul style="list-style-type: none">・正当な解雇かつ基本的手続違反の場合は、補償金（賃金1か月分額を上限）を請求可能・不当解雇の場合は、不当解雇補償金により一括的に救済 | 裁判で不当解雇と判断された場合は復職（労使双方の同意が必要）又は不当解雇補償金の支払（復職が選択されることは基本的にない） | 当該解雇は無効。原則として復職の権利が認められる。労働者が復職を望まない場合は、補償金の支払のみ請求することも可能。 | — |
| 金額算定のルール | <p><解雇予告期間></p> <p>労働者は解雇予告補償金（解雇予告期間の賃金額）を請求可能</p> <hr/> <p><解雇補償金></p> <p>解雇時に解雇補償金の支払義務が発生。</p> <ul style="list-style-type: none">・算定式：賃金月額×勤続年数×1/4（10年超の部分は1/3） <p>※労働協約等でより有利な条件等が定められている場合は、そちらを優先。</p> | <ul style="list-style-type: none">・勤続年数に応じて不当解雇補償金の上下限を設定。 <p>上限：賃金1～20か月分</p> <p>下限：賃金0～3か月分（従業員11人未満の企業では0～2.5か月分）</p> <p>※解雇補償金が法定額を上回って支払われた場合、金額算定において考慮可能。</p> | <p>（賃金6か月分相当額が下限となり、不当解雇補償金の上限は適用されない。）</p> | — <p>（勤続年数に応じた和解金の目安が定められているが、実務上活用されておらず、不当解雇補償金の上下限を参照。）</p> |
| 期限 | 出訴期間は契約終了の通知から12ヶ月（違法な差別的解雇の無効を求める訴えについては差別が明らかになってから5年）。 | | | 労働裁判所への申立て後は、原則としてまず和解が試みられ、不調時は判定手続に移行。 ※判定手続移行後も訴外の和解は可能。 |

※1 労働裁判所に係属する事件全体（いわゆる仮処分事件を除く。）での割合。労働裁判所に係属する事件の大半は解雇事案。

※2 裁判で不当解雇と判断された場合、不当解雇補償金の支払いとは別に、労働者の受給していた失業手当を使用者が返還する必要がある場合がある。

※3 労働裁判所への申立ての前段階においても、裁判外の和解によって紛争が解決されることがしばしばあるほか、仲裁による紛争解決制度（裁判所が認可することで判決と同様の既判力が与えられる）も存在する。

<参考：整理解雇に関する規定> 整理解雇（経済的解雇）の場合には上記の解雇規制に加えて、解雇回避策や解雇のスケジュール等を定めた雇用保護計画の策定等の法定の手続を遵守する必要がある（経済的解雇の場合、実体規制として対象労働者の企業内再配置の検討も義務付けられている）。

イギリスにおける解雇規制や紛争解決制度について

| | 解雇規制 | | | | 紛争解決制度 |
|--------------|--|---|---|--|--|
| | コモンロー | 雇用権利法（不正解雇（※1）） | | 平等法 | ACASによる 調停（※2） |
| | | 合理的手続の不実施等 | 自動的不公正 | | |
| 対象となる 解雇 | ・解雇予告期間（勤続期間に 応じて1～12週間）や解雇 手続等の雇用契約上の義務 に違反している解雇 ・有期契約についてその期間終 了前に行われた解雇 | 解雇理由の合理性と解雇手続の公平性を総合考慮して不公正と判断された解雇 ※ 使用者は、解雇の主な理由が労働者の能力不足、資格の欠如、不正行為や剰員等に該当することを示す 必要がある。 ※ 解雇手続については、行動準則や判例法理において以下の手続が求められている。 ✓ 労働者の不正行為を理由とする場合：書面通知や調査、懲戒委員会等 ✓ 労働条件変更を理由とする場合：労働組合等との誠実な交渉 ✓ 能力不足を理由とする場合：警告や改善機会の提供等 ✓ 剰員整理を理由とする場合：解雇回避措置や労働組合との協議（剰員整理自体の必要性や人員基準 の相当性も求められる。） ※勤続2年以上の労働者に対する解雇に適用。 | ・妊娠・出産 ・産休・育休 ・組合員である こと ・法定の権利を 主張したこと を理由とする解 雇等 | ・差別 ・ハラスメント ・報復 等を理由とする解雇 | — （労働者は雇用審判 所に対する訴訟提起の 前に、ACASによる調 停等を試みることが必 要。） |
| 効果 | 損害賠償の請求が可能。 （当該解雇について、雇用権利法による 救済を求める場合は、その補償額の算定 においてあわせて考慮される。） | ・原職復帰 ・再雇用 ・補償金（基本額＋補償額＋控除・調整（※3・4）） による救済。（※5） （原職復帰と再雇用が原則だが、労働者の希望や使用者の受入可能性が考慮されるため、補償金による解決が一般的） | | ・適切な措置に関す る勧告（※6） ・補償金 による救済。 | — （和解に向けた議論の 内容は、原則、訴訟と なった場合、証拠として 利用されない。） |
| 金額算定の ルール | ・使用者側の義務違反により生 じた全ての経済的損失 （例えば、解雇予告期間や契約期間中 の解雇の場合の残余期間の賃金相当 額。精神的損害は含まない。） が考慮される（※7）。 | <基本額> 算定式：勤続年数×週給（上限：719ポンド）×0.5～1.5（合計額上限：21,570ポンド） （労働者の勤続期間のうち、21歳以下の期間は0.5、22歳～40歳の期間は1.0、41歳以上の期間は1.5で算定。） <補償額> 上限：1年間の総給与又は118,223ポンドの低い方の額 （無給期間中の賃金相当額や再就職後の賃金減少額等の解雇による全ての経済的損失（精神的損害は含まない。）を考慮して 算定。内部告発等を理由とする解雇については上限なし。） | | ・上限額の規定なし ・経済的損失に加え、 精神的損害等につ いても補償（※7）。 （精神的損害額は、類型 ごとの上下限の目安が示さ れ、実務上の指針となっ ている。） | — |
| 期限 | 出訴期間は雇用終了日から6 年以内（通常裁判所）又は 3か月以内（雇用審判所） | 出訴期間は雇用終了日から3か月以内 | | 出訴期間は雇用終 了日から3か月以内 | — ※訴訟提起後も ACASによる調停等は 利用可能 |

※1 賃金の引下げ、降格、いじめ・嫌がらせの放置、差別等、契約の根幹に関わる重大な違反行為があり、コモンロー上労働者が雇用契約を即時解約できる場合、当該解約は、不正解雇規制における解雇とみなされる（みなし解雇）。

※2 ACASとは、労使紛争の調停や仲裁サービスの提供を任務とする独立行政機関のことである。

※3 ①解雇について労働者にも過失がある場合、②労働者が損失を減らす義務を怠った場合の控除や③必要な手続を遵守しなかった場合の調整（※5）等がある。基本額・補償額の上限は、控除・調整後の額に適用される。

※4 行動準則に使用者又は労働者が不当に従わなかった場合は、補償額が最大25%増額（使用者による違反）又は減額（労働者による違反）される。

※5 内部告発等を理由とする解雇には、審理終了まで雇用契約を存続させる暫定的救済が与えられる場合がある。また、不正解雇への救済に使用者が応じない場合、追加の補償金として、26～52週分の賃金額の支払が命じられる。

※6 将来の差別を防止するための、基準や制度の変更、合理的配慮の実施、平等に関する教育訓練などに関する勧告がされる。

※7 労働者が損失を減らす義務を怠った場合における控除等、金額の調整が行われる場合がある。

<参考：整理解雇に関する規定> 整理解雇の場合には、解雇対象労働者に剰員手当を支払うこととなっているほか、同一事業場で20人以上の労働者を対象としている場合には、労働組合等への協議・情報提供義務が課されており、違反した場合、別途制裁金（最大90日分の賃金額）の支払が命じられる。